



Informationen zur Vorgehensweise bei Personaleinstellungen

Informationsrecht nach § 34 der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung des Dekanats Weilheim
Verfahren der Beteiligung der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach §§ 37, 38 MVG. EKD
Vorgehensweise bei **Einstellungen** und **Verlängerungen von befristeten Arbeitsverträgen**, diese sind wie **Neueinstellungen** zu behandeln

§ 37 Verfahren der Beteiligung der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung des Dekanats Weilheim

Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung wird insbesondere in den Verfahren der Mitbestimmung § 38, der eingeschränkten Mitbestimmung § 41 und der Mitberatung § 45 nach MVG.EKD beteiligt.

Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung hat ihre Beteiligungsrechte im Rahmen der Zuständigkeit der Dienststelle und der geltenden Bestimmung wahrzunehmen.

§ 38 Mitbestimmung

Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung unterliegt, **darf sie erst vollzogen werden**, wenn die Zustimmung der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Gemeinsame Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist.

Abweichend von Satz 2 ist ein Arbeitsvertrag wirksam; jedoch kann die Gemeinsame Mitarbeitervertretung verlangen, dass der Mitarbeitende solange nicht beschäftigt wird, bis eine Einigung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienstgeber erzielt ist oder die fehlende Einigung kirchengerichtlich ersetzt wurde.

- 1) Der Dienstgeber informiert die MAV über freiwerdende Stellen und zu besetzende Stellen. Übergang in unbefristete Arbeitsverhältnisse unterliegen ebenfalls dem § 38 Mitbestimmung.
- 2) Die Stelle muss zunächst intern (im Intranet) mindestens 2 Wochen ausgeschrieben werden. Danach kann exten gesucht werden.
- 3) Der Dienstgeber führt die Bewerbungsgespräche.
- 4) Der Dienstgeber beteiligt, im Falle einer Entscheidung für eine/n Bewerber/in, die Gemeinsame Mitarbeitervertretung entsprechend dem vorgegebenen Formblatt.
Sollten Sie unter Zeitdruck eine Stelle besetzen müssen, teilen Sie uns dies bitte **vorab formlos per E-Mail oder Telefon** mit, damit wir Absprachen im MAV - Gremium treffen können.
Das MAV – Formblatt wird von Ihnen schnellstmöglich nachgereicht.
- 5) Die MAV entscheidet nach den gesetzlichen Vorgaben und Vorschriften innerhalb von 14 Tagen.
- 6) Der Dienstgeber gibt die Personalunterlagen an die Verwaltungsstelle weiter.
- 7) Ist die **Eingruppierung** und oder nur die **Stufe** noch nicht bekannt, informiert der Dienstgeber die MAV unaufgefordert **innerhalb von vier Wochen**. Bis dahin stimmt die Gemeinsame Mitarbeitervertretung der Eingruppierung nicht zu.



Checkliste für Personaleinstellungen

Dienstort / Einrichtung

Berufsgruppe / Stellenbeschreibung

1. Formlose Information an die MAV, dass eine Stelle besetzt oder weiter befristet wird
2. Stellenanzeige ins Intranet gestellt am _____
3. Bewerber/innen werden zu Vorstellungsgesprächen eingeladen
Entscheidung für eine/n Bewerber/in getroffen am _____
4. MAV – Formular an die MAV übermittelt _____
5. Zustimmung/Ablehnung zur Einstellung der MAV erhalten am _____
6. Personalunterlagen an die Verwaltungsstelle geschickt _____
7. Informationen über die Eingruppierung / Stufe von der Verwaltungsstelle eingeholt

8. Information über die Eingruppierung / Stufe an die Gemeinsame Mitarbeitervertretung weitergegeben am



Beteiligung der Mitarbeitervertretung in Personalangelegenheiten (nicht abschließend)

Auswahl der gängigsten Rechtsvorschriften

Mitarbeitervertretungsgesetz (RS 800)

§ 37 Verfahren der Beteiligung der MAV

Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung wird insbesondere in den Verfahren der Mitbestimmung § 38, der eingeschränkten Mitbestimmung § 41 und der Mitberatung § 45 nach MVG.EKD beteiligt.

Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung Dekanat Weilheim hat ihre Beteiligungsrechte im Rahmen der Zuständigkeit der Dienststelle und der geltenden Bestimmungen wahrzunehmen.

§ 38 Mitbestimmung

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der MAV unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchgerichtlich ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die MAV nicht beteiligt worden ist.

§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren

n) Zuweisung von Mietwohnung oder Pachtland an Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbestimmungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses.

§ 41 Eingeschränkte Mitbestimmung

§ 42, § 43

Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten und in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen bestehende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Aufgeführt sind hier die häufigsten Maßnahmen

(nicht abschließend)

- a) Einstellung / Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse
Übernahme in unbefristete Arbeitsverhältnisse
- b) Ordentliche Kündigung in der Probezeit
- c) Eingruppierung
- h) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus
- j) Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit
- k) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung

§ 45 Mitberatung

§ 46 Fälle der Mitberatung

- b) außerordentliche Kündigung
- c) ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit